

HUBUNGAN ANTARA IKLIM KERJA DAN KOMPETENSI GURU DENGAN KINERJA GURU SMK DI KECAMATAN LINGSAR KABUPATEN LOMBOK BARAT TAHUN 2016

Zulkarnain, Wildan, Dadi Setiadi

Program Studi Magister Administrasi Pendidikan
Program Pascasarjana Universitas Mataram

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan iklim kerja dan kompetensi guru baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama dengan kinerja guru SMK di Kecamatan Lingsar Kabupaten Lombok Barat tahun 2016. Untuk memperoleh data dalam penelitian adalah dengan *metode survey*. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru SMK di Kecamatan Lingsar Kabupaten Lombok Barat yang berjumlah 154 guru. Sampel penelitian berjumlah 60 orang guru yang diambil dengan teknik *proportionate random sampling*. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan uji regresi dan korelasi. Hasil penelitian adalah: 1) terdapat hubungan antara iklim kerja dengan kinerja guru SMK di Kecamatan Lingsar Kabupaten Lombok Barat dengan kontribusi sebesar 13,69%, artinya bahwa semakin kondusif iklim kerja, maka kinerja guru juga semakin baik, 2) terdapat hubungan antara kompetensi guru dengan kinerja guru SMK di Kecamatan Lingsar Kabupaten Lombok Barat dengan kontribusi sebesar 16,81%, artinya bahwa semakin meningkat kompetensi guru, kinerja guru juga akan semakin meningkat, 3) terdapat hubungan antara iklim kerja dan kompetensi guru secara bersama-sama dengan kinerja guru SMK di Kecamatan Lingsar Kabupaten Lombok Barat dengan kontribusi sebesar 21,16%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin kondusif iklim kerja dan semakin meningkatnya kompetensi guru, maka kinerja guru SMK di Kecamatan Lingsar Kabupaten Lombok Barat juga semakin baik.

Kata Kunci: Iklim Kerja, Kompetensi Profesional Guru, dan Kinerja Guru

Abstract: The purpose of this research is to determine the relationship of working climate and teachers competence either alone or jointly with the performance of vocational teachers at Lingsar District of West Lombok Regency 2016. To obtain the data in this research is a survey method. The population of this research is all Vocational School Teachers at Lingsar district of West Lombok regency totaling 154 teachers. These samples included 60 teachers taken with proportionate random sampling technique. Data collection technique using is questionnaires. Data analysis using are regression and correlation. The results of the research are: 1) the relationship between the working climate with the performance of vocational school teachers' at Lingsar district of West Lombok regency with a contribution of 13.69%, which means that a more conducive working climate, the teachers' performance is also getting better, 2) there is a relationship between teachers' competence with the performance of vocational school teachers' at Lingsar district West Lombok regency with a contribution of 16.81%, meaning that increasing the teachers' competence, teachers' performance will also increase, 3) there is a relationship between working climate and teacher competence jointly with vocational school teachers' performance at Lingsar district

West Lombok regency with a contribution of 21.16%. Thus, it can be concluded that the more conducive working climate and the increasing teachers' competence, so vocational school teachers' performance at Lingsar District of West Lombok regency is also getting better.

Keywords: Work ing Climate, Teachers' Competence, and Teachers' Performance

PENDAHULUAN

Kemajuan suatu bangsa sangat ditentukan oleh Kualitas Sumber Daya Manusianya (SDM). Untuk meningkatkan SDM salah satu solusinya adalah pendidikan. Hal itu dikarenakan pendidikan merupakan hal yang sangat penting dan strategis dalam pembangunan nasional. Pendidikan merupakan sarana paling efektif untuk meningkatkan kualitas hidup dan derajat kesejahteraan masyarakat, serta yang dapat mengantarkan bangsa Indonesia mencapai kemajuan.

Standar nasional pendidikan bertujuan menjamin mutu pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, dalam Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2013 tentang Standar Pendidikan Nasional, menetapkan delapan Standar yang harus dipenuhi dalam melaksanakan pendidikan. Kedelapan standar yang dimaksud meliputi: standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian pendidikan. Salah satu standar yang dinilai langsung berkaitan dengan mutu lulusan yang diindikasikan oleh kompetensi lulusan adalah standar pendidik dan tenaga kependidikan. Ini berarti bahwa untuk dapat mencapai mutu lulusan yang diinginkan, mutu tenaga pendidik (guru), dan tenaga kependidikan

(kepala sekolah, pengawas, laboran, pustakawan, tenaga administrasi, pesuruh) harus ditingkatkan. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas sangat erat hubungannya dengan keberhasilan peningkatan kompetensi dan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.

Guru merupakan unsur sumber daya yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan di sekolah, karena guru merupakan unsur manusiawi yang sangat dekat hubungannya dengan siswa dalam upaya pendidikan sehari-hari di sekolah. Adapun penanggungjawab keterlaksanaan proses pembelajaran di kelas adalah guru. Pemberdayaan terhadap mutu guru perlu dilakukan secara terus menerus, dan berkelanjutan. Hal tersebut tentu tidak lepas dari unsur manajemen kelas.

Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru untuk melakukan perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar. Kinerja sangat penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang, termasuk seorang guru.

Mangkunegara (2005:67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil atau

tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:14). Menurut Maharjan (2012), kinerja adalah suatu hasil yang dicapai karena termotivasi dengan pekerjaan dan puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Tiap individu cenderung akan dihadapkan pada hal-hal yang mungkin tidak diduga sebelumnya di dalam proses mencapai kebutuhan yang diinginkan sehingga melalui bekerja dan pertumbuhan pengalaman, seseorang akan memperoleh kemajuan dalam hidupnya.

Najmulmunir (2009:42) mengatakan bahwa kinerja guru merupakan hasil yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Keberhasilan yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas ditentukan oleh: (1) Faktor individu, yang meliputi kemampuan dan keterampilan, (2) Faktor psikologis, yang meliputi sikap, motivasi, dan kepuasan kerja, dan (3) Faktor organisasi, yang meliputi kepemimpinan, system penghargaan, struktur organisasi, dan desain pekerjaan. Supardi (2014: 73) menyatakan bahwa indikator penilaian kinerja guru adalah: (1) kemampuan menyusun rencana pembelajaran, (2) kemampuan melaksanakan pembelajaran, (3) kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi, (4) kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar, (5) kemampuan melaksanakan pengayaan, dan (6) kemampuan melaksanakan remedial.

Prestasi belajar siswa SMK di Kabupaten Lombok Barat yang dilihat dari hasil Ujian Nasional (UN) dua tahun terakhir menunjukkan hasil yang kurang memuaskan. Pada tahun 2014, rata-rata

nilai UN SMK di Kabupaten Lombok Barat sebesar 55,70, dan pada tahun 2015 rata-rata nilai UN SMK di Kabupaten Lombok Barat sebesar 50,14. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai UN SMK di Kabupaten Lombok Barat menurun sebesar 5,56. Berdasarkan nilai UN tersebut, SMK di Kabupaten Lombok Barat berada di urutan keenam dibandingkan dengan SMK di Kabupaten lain yang ada Provinsi Nusa Tenggara Barat.

Hasil tes UKG (Uji Kompetensi Guru) dari 57.069 guru di Provinsi Nusa Tenggara Barat, hanya 10 persen guru yang mendapat skor nilai diatas 5,5. Berarti masih ada 90 persen guru di NTB yang kompetensinya sangat perlu mendapat perhatian untuk ditingkatkan "kata Kepala Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi NTB". Di Kabupaten Lombok Barat sendiri, rata-rata hasil tes UKG tahun 2015 mencapai 55,57, khusus guru SMK mencapai nilai 56,84 termasuk guru SMK di Kecamatan Lingsar Kabupaten Lombok Barat (Sudirman, 2015).

Rendahnya prestasi siswa dan kompetensi guru seperti disebutkan di atas menunjukkan bahwa kinerja guru SMK di Kabupaten Lombok Barat masih belum maksimal. Kinerja guru yang baik akan mempengaruhi prestasi belajar siswa. Semakin baik kinerja guru, prestasi belajar siswa semakin meningkat. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Nurmianti (2013) menunjukkan bahwa kinerja guru berpengaruh positif terhadap prestasi belajar siswa. Senada dengan hasil penelitian Mulyaningsih (2013) melaporkan bahwa kinerja guru memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi belajar siswa.

Kinerja guru juga dipengaruhi oleh kompetensi guru. Jika kompetensi guru baik, maka kinerja guru juga pasti baik. Yuda (2014) menyimpulkan bahwa kompetensi guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Xu (2014)

menyimpulkan juga bahwa *there exists a significant positive correlation between teaching performance, job performance, research performance, profession service performance and the teachers competency*. Arifin (2015) juga menyimpulkan hasil penelitiannya bahwa *competence has positive and significant effect on teacher performance*. Kompetensi (competency) menurut Keputusan Menteri Pendidikan Nasional No. 045/U/2005, diartikan sebagai seperangkat tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan tertentu.

Menurut Sariman (2009: 17), kompetensi guru merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diwujudkan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Dengan demikian, kompetensi guru merupakan kebulatan pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang berwujud tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran. Selanjutnya Menurut Muhaimin, dkk (1996), ada tiga definisi mengenai kompetensi pendidik yang sekaligus mengimplisitkan pemahaman tentang profil pendidik, yaitu: a) Ciri hakiki dari kepribadian pendidik yang menuntunnya ke arah pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditentukan; b) Perilaku yang dipersyaratkan untuk mencapai tujuan pendidikan; dan c) Kemampuan pendidik untuk mewujudkan tujuan-tujuan pendidikan yang telah dirancang.

Menurut Peraturan Pemerintah RI No. 32 Tahun 2013 tentang Standar Nasional Pendidikan Pasal 28, pendidik (guru) adalah agen pembelajaran yang harus memiliki empat jenis kompetensi, yakni kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial. Dalam konteks

itu, maka kompetensi guru dapat diartikan sebagai kebulatan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diwujudkan dalam bentuk perangkat tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab yang dimiliki seorang calon guru untuk memangku jabatan guru sebagai profesi.

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan yang berkenaan dengan pemahaman peserta didik dan pengelola pembelajaran yang mendidik dan dialogis. Secara substantif kompetensi ini mencakup kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Kompetensi profesional merupakan kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran bidang studi secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan substansi isi materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materi kurikulum tersebut, serta menambah wawasan keilmuan sebagai guru. Kompetensi sosial berkenaan dengan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Empat kompetensi di atas pada dasarnya tidak terpisah secara eksplisit, tetapi menyatu menjadi suatu kompetensi guru. Hal lain yang perlu diperhatikan adalah kompetensi seseorang termasuk guru tidak tetap tetapi adakalanya mengembang tetapi adakalanya menurun. Untuk itu, guru harus selalu berusaha untuk meningkatkan kompetensinya.

Melihat kinerja guru yang kurang maksimal di SMK Kabupaten Lombok Barat, perlu ada upaya agar kinerja tersebut dapat ditingkatkan. Salah satu upaya yang perlu dilakukan adalah dengan memperhatikan iklim kerja di sekolah tersebut. Pidarta (2004: 125), mengemukakan bahwa iklim kerja ialah karakteristik organisasi tertentu yang membedakannya dengan kerja yang lain yang dapat mempengaruhi perilaku para anggotanya. Menurut Sagala (2008:98) iklim kerja adalah serangkaian sifat lingkungan kerja, yang dinilai langsung atau tidak langsung oleh karyawan yang dianggap menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku karyawan.

Iklim kerja sekolah secara fisik meliputi keadaan fisik, tertib, rindang, sejuk, dan indah. Sedangkan iklim kerja secara psikologis diartikan sebagai suasana kerja yang kondusif, dimana setiap warga sekolah merasakan lingkungan sekolah yang aman, bersih, indah, tertib, rindang, dan hubungan kekeluargaan yang harmonis antara warga sekolah serta terjaminnya keselamatan dan kesehatan kerja. Dengan iklim kerja yang kondusif ini akan mempengaruhi setiap warga sekolah terutama guru untuk lebih mengaktualisasikan ide, kinerja, inovasi, kerjasama dan kompetensi yang sehat dalam mengupayakan pencapaian tujuan sekolah yang efektif dan dukungan sarana dan prasarana pendidikan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dapat dipahami bahwa iklim kerja dan kompetensi guru sangat menentukan keberhasilan sekolah dalam mewujudkan visi dan misinya sebagai lembaga kependidikan, karena mampu menciptakan budaya organisasi sekolah yang kondusif untuk mencapai pelaksanaan kerja yang terbaik. Dengan kata lain iklim kerja, dan kompetensi guru akan mampu meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu, dilakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara Iklim Kerja dan Kompetensi Guru dengan

Kinerja Guru SMK di Kecamatan Lingsar Kabupaten Lombok Barat tahun 2016”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di SMK Kecamatan Lingsar Kabupaten Lombok Barat Provinsi NTB. Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif, dimana peneliti menggambarkan fenomena yang diamati dengan lebih detail menggunakan data-data baik berupa data kuantitatif maupun kualitatif (Purwanto, 2007). Penelitian ini menggunakan metode *survey*. Menurut Sugiyono (2014) bahwa metode *survey* digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah, dan peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data berupa kuesioner, test, wawancara, dan sebagainya. Jadi dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *survey*.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru SMK di Kecamatan Lingsar Kabupaten Lombok Barat yang berjumlah 154 orang yang tersebar di 6 (enam) SMK Negeri dan SMK Swasta. Pengambilan sampel dengan teknik ini menggunakan pandangan dari Al-Rasyid (Riduwan, 2014:28) seperti berikut:

$$n = \left(\frac{Z}{2.B} \right)^2$$

Keterangan:

α : Taraf kesalahan yang besarnya ditetapkan sebesar 0,05

N : Populasi sampel

BE : Bound of Error diambil 10%

Z_{α} : Nilai dalam tabel $Z = 1,99$

$$n = \left(\frac{Z}{2.B} \right)^2 = \left(\frac{1,9}{2.(0,1)} \right)^2$$

$$n = (9,95)^2 = 99,0025 ;$$

$$n = 0,05N = 0,05 \times 154 = 7,7$$

Karena $n > 0,05 N$ $99,0025 > 7,7$ maka besarnya sampel dapat dihitung dengan rumus:

$$n = \frac{n}{1 + \frac{n-1}{N}} = \frac{9,0}{1 + \frac{9,0-1}{1}} = \frac{9,0}{1,6} =$$

$$60,5 \approx 60 \text{ orang guru}$$

Maka jumlah sampel penelitian ini adalah 60 orang atau 39,2% dari jumlah keseluruhan populasi.

Instrumen penelitian yang dipakai sebagai alat ukur kinerja guru adalah angket model skala Likert dengan 4 (empat) pilihan jawaban. Instrumen yang valid mengandung arti bahwa instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur serta memiliki dukungan yang besar terhadap skor dari item total. Salah satu cara untuk mengukur validitas butir soal yaitu menggunakan rumus korelasi *product moment* dengan angka kasar, sebagai berikut (Suharsimi, 2013):

$$r_x = \frac{N \sum X - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

dengan r_{xy} merupakan koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y, N merupakan jumlah sampel yang diuji coba, X adalah skor-skor tiap butir soal untuk setiap individu uji coba, dan Y adalah skor total tiap individu uji coba. Setelah harga koefisien validitas tiap butir soal diperoleh, perlu dilakukan uji signifikansi untuk mengukur keberartian koefisien korelasi berdasarkan distribusi kurva normal dengan menggunakan statistik uji-t dengan persamaan:

$$t = r_x \sqrt{\frac{N-2}{1-(r_x)^2}}$$

dengan t merupakan nilai hitung koefisien validitas, r_{xy} adalah nilai koefisien korelasi tiap butir soal, dan N adalah jumlah sampel uji coba. Perhitungan validitas instrumen dengan persamaan di atas dibantu menggunakan bantuan komputer program *Microsoft Excel 2007*. Criteria pengujiannya adalah bila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka butir yang bersangkutan valid, dipihak yang lain tidak valid. Untuk mengetahui reliabilitas seluruh tes digunakan rumus *Alfa Cronbach* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1}\right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_1^2}{\sigma_1^2}\right)$$

dengan r_{11} adalah reliabilitas, n jumlah soal, $\sum \sigma_1^2$ adalah jumlah varian skor tiap-tiap item dan σ_1^2 adalah varian total.

Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi dan korelasi tunggal dan jamak dilanjutkan dengan korelasi parsial.

a. Rumus analisis regresi :

$$\hat{Y} = a + b_i X_i + \epsilon$$

Keterangan:

a = konstanta regresi

b_i = faktor konstanta X_i

X_i = variabel bebas i

(Sugiyono, 2014)

b. Rumus korelasi tunggal :

$$r = \frac{\sum XY}{\sqrt{(\sum X^2)(\sum Y^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Korelasi x dan y

$\sum XY$ = Jumlah Perkalian X dan Y

$\sum X^2$ = Jumlah X^2

$\sum Y^2$ = Jumlah Y^2

c. Rumus Korelasi Jamak :

$$r_{12} = \frac{r_{13}^2 + r_{23}^2 - 2 r_{12} r_{13} r_{23}}{1 - r_{12}^2}$$

Keterangan:

r_{123} = koefisien koreksi parsial antara variabel 1 dan 2 dimana variabel 3 sebagai variabel introduksi

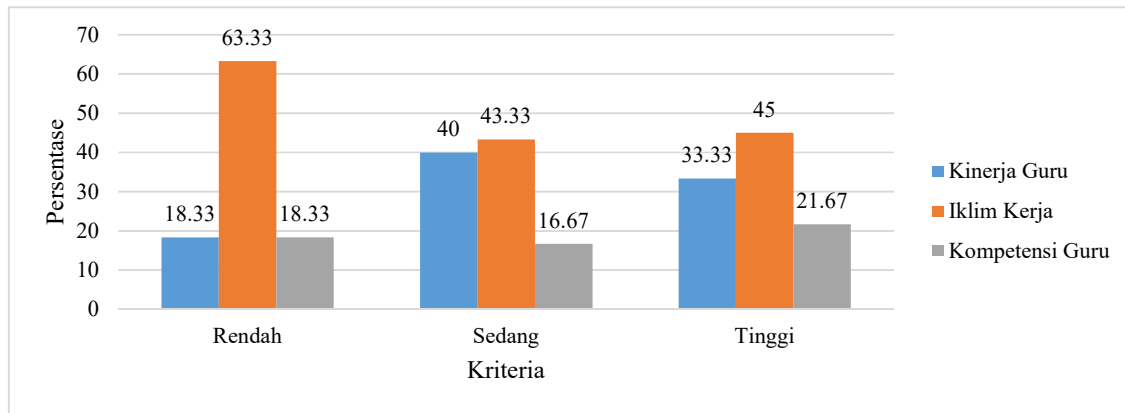
r_{12} = koefisien koreksi variabel 1 dan 2.

r_{13} = koefisien koreksi variabel 1 dan 3.

r_{23} = koefisien koreksi variabel 2 dan 3.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan analisis deskriptif, diperoleh data seperti yang ditunjukkan pada Gambar berikut.



Gambar 1. Grafik Pendapat Responden Tentang Variabel Penelitian

Berdasarkan Gambar 1 di atas, diketahui bahwa 18,33% kinerja guru SMK di Kecamatan Lingsar Kabupaten Lombok Barat dalam kategori rendah, 63,33% dalam kategori sedang, 18,33% dalam kategori tinggi, 40,00% responden menyatakan iklim kerja di SMK Kecamatan Lingsar Kabupaten Lombok Barat dalam kategori rendah, 43,33% dalam kategori sedang, 16,67% dalam kategori tinggi, 33,33% responden menyatakan kompetensi guru SMK di Kecamatan Lingsar Kabupaten Lombok Barat dalam kategori rendah, 45,00% dalam kategori sedang dan 21,67% dalam kategori tinggi.

Sebelum analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas, homogenitas, multikolinieritas, dan autokorelasi. Dari hasil uji yang dilakukan menunjukkan bahwa semua data telah memenuhi syarat untuk dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan uji statistik. Hubungan secara kuantitatif antara masing-masing variabel bebas iklim kerja (X_1) dan kompetensi guru (X_2) terhadap variabel terikat kinerja guru (Y) dihitung dengan menganalisis bentuk persamaan regresi linier sederhana,

dengan model persamaan: $\hat{Y} = a + b_1X_1$, sedangkan untuk mengetahui hubungan kedua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat digunakan analisis regresi ganda dengan model persamaan $\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$. Selanjutnya untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh dapat dipergunakan untuk menarik kesimpulan pengaruh antara variabel bebas X terhadap variabel terikat Y , maka dilakukan uji linieritas dan signifikansi regresi.

Rumusan hipotesis untuk hubungan iklim kerja dengan kinerja guru adalah $H_0: \beta = 0$; artinya “tidak terdapat hubungan antara iklim kerja (X_1) dengan kinerja guru (Y) SMK di Kecamatan Lingsar Kabupaten Lombok Barat”. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh koefisien regresi b sebesar 0,251, dan konstanta (*intercept*) a sebesar 45,681. Dengan demikian bentuk hubungan antara iklim kerja (X_1) dengan kinerja guru (Y) ditunjukkan oleh persamaan $\hat{Y} = 45,681 + 0,251X_1$. Hasil pengujian signifikansi dan linieritas iklim kerja ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1: Hasil Uji Signifikansi dan Linieritas antara Iklim kerja dengan Kinerja Guru $\hat{Y} = 45,681 + 0,251X_1$

	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Regression	1.000	216.255	216.255	9.122	0.004
Residual	58.000	1375.049	23.708		
Total	59.000	1591.304			

Dari hasil perhitungan pada Tabel 1 diperoleh harga $\text{Sig.} = 0,004 < 0,05$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 yang menyatakan persamaan regresi $\hat{Y} = 45,681 + 0,251X_1$ tidak signifikan, *ditolak*, dan hasil hipotesis linieritas yang menyatakan bahwa regresi tidak linier *ditolak*. Berdasarkan hasil ini, maka persamaan $\hat{Y} = 45,681 + 0,251X_1$ signifikan dan bersifat linier. Hal ini berarti perubahan satu unit persepsi pada peubah iklim kerja (X_1) akan diikuti

oleh perubahan kinerja guru (Y) sebesar 0,251 unit pada arah yang sama dengan konstanta sebesar 45,681.

Berdasarkan hasil analisis statistik diperoleh bahwa koefisien korelasi produk moment antara iklim kerja dengan kinerja guru SMK di Kecamatan Lingsar Kabupaten Lombok Barat, $r_{y1.2}=0,37$. Hasil uji signifikansi koefisien korelasi tersebut disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2: Hasil Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Antara Iklim Kerja dengan Kinerja Guru

dk	Koefisien Korelasi	t _{hitung}	t _{tabel}	
			0,05	0,01
59	$r_{y1}=0,37$	3,020	1,672	2,002
**Koefisien korelasi signifikan ($t_{hitung} = 3,020 > t_{tabel} = 1,672$)				
Keterangan: dk = derajat kebebasan				

Berdasarkan data pada Tabel 2 di atas, dapat diketahui bahwa harga $t_{hitung} = 3,020 > t_{tabel} = 1,672$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol yang menyatakan tidak ada hubungan kedua variabel ditolak. Dengan kata lain terdapat hubungan yang positif dan signifikan iklim kerja dengan kinerja guru SMK di Kecamatan Lingsar. Besar hubungan variabel iklim kerja (X_1) dengan kinerja guru (Y) dilakukan dengan menghitung nilai determinasi (r_{y1}^2) = $(0,37^2) = 0,1369$. Untuk menentukan besar hubungan iklim kerja dengan kinerja guru, maka (r_{y1}^2) dikalikan 100% ($r_{y1}^2 \times 100\% = 0,1369 \times 100\% = 13,69\%$), sehingga besar hubungan iklim kerja dengan kinerja guru adalah 13,69%. Artinya bahwa sebesar 13,69% iklim kerja

berkontribusi terhadap kinerja guru SMK di Kecamatan Lingsar Kabupaten Lombok Barat sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Rumusan hipotesis untuk hubungan kompetensi guru dengan kinerja guru adalah $H_0: \beta = 0$; artinya “tidak terdapat hubungan antara kompetensi guru (X_2) dengan kinerja guru (Y) SMK di Kecamatan Lingsar Kabupaten Lombok Barat”. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh koefisien regresi b sebesar 0,278, dan konstanta (*intercept*) a sebesar 43,064. Dengan demikian bentuk hubungan antara kompetensi guru (X_2) dengan kinerja guru (Y) ditunjukkan oleh persamaan $\hat{Y} = 43,064 + 0,278X_2$. Hasil pengujian signifikansi dan linieritas iklim kerja ditunjukkan pada Tabel 3.

Tabel 3: Hasil Uji Signifikansi dan Linieritas antara Kompetensi Guru dengan Kinerja Guru

$$\hat{Y} = 43,064 + 0,278X_2$$

	df	SS	MS	F	Sig.
Regression	1	262.733	262.733	11.470	0.001
Residual	58	1328.571	22.906		
Total	59	1591.304			

Dari hasil perhitungan pada Tabel 3 diperoleh harga $\text{Sig.} = 0,001 < 0,05$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 yang menyatakan persamaan regresi $\hat{Y} = 43,064 + 0,278X_2$ tidak signifikan, *ditolak*, dan hasil hipotesis linieritas yang menyatakan bahwa regresi tidak linier *ditolak*. Berdasarkan hasil ini, maka persamaan $\hat{Y} = 43,064 + 0,278X_2$ signifikan dan bersifat linier. Hal ini berarti perubahan satu unit persepsi

pada peubah kompetensi guru (X_2) akan diikuti oleh perubahan kinerja guru (Y) sebesar 0,251 unit pada arah yang sama dengan konstanta sebesar 45,681.

Berdasarkan hasil analisis statistik diperoleh bahwa koefisien korelasi produk moment antara kompetensi guru dengan kinerja guru SMK di Kecamatan Lingsar Kabupaten Lombok Barat, $r_{y1}=0,41$. Hasil uji signifikansi koefisien korelasi tersebut disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4: Hasil Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Antara Kompetensi Guru dengan Kinerja Guru

dk	Koefisien Korelasi	t hitung	ttabel	
			0,05	0,01
59	$r_{y2}=0,41$	3,387	1,672	2,002
**Koefisien korelasi signifikan ($t_{hitung} = 3,387 > t_{tabel} = 1,672$)				
Keterangan: dk = derajat kebebasan				

Berdasarkan data pada Tabel 4 di atas, dapat diketahui bahwa harga $t_{hitung} = 3,387 > t_{tabel} = 1,672$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol yang menyatakan tidak ada hubungan kedua variabel ditolak. Dengan kata lain terdapat hubungan yang positif dan signifikan kompetensi guru dengan kinerja guru SMK di Kecamatan Lingsar. Besar hubungan variabel kompetensi guru (X_2) dengan kinerja guru (Y) dilakukan dengan menghitung nilai determinasi (R^2). Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai $R^2 = 0,17$ artinya bahwa sebesar 17% kompetensi guru mempengaruhi kinerja guru SMK di Kecamatan Lingsar Kabupaten Lombok Barat sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Besar hubungan variabel kompetensi guru (X_2) dengan kinerja guru (Y) dilakukan dengan menghitung nilai determinasi (r_{y2}^2) = $(0,41^2) = 0,1681$. Untuk menentukan besar hubungan kompetensi guru dengan kinerja guru, maka (r_{y2}^2) dikalikan 100% ($r_{y2}^2 \times 100\% = 0,1681 \times 100\% = 16,81\%$), sehingga besar hubungan kompetensi guru

dengan kinerja guru adalah 16,81%. Artinya bahwa sebesar 16,81% kompetensi guru mempengaruhi kinerja guru SMK di Kecamatan Lingsar Kabupaten Lombok Barat sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Rumusan hipotesis untuk iklim kerja (X_1) dan kompetensi guru (X_2) dengan kinerja guru (Y) adalah $H_0 : \beta = 0$; artinya “tidak terdapat hubungan antara iklim kerja (X_1) dan kompetensi guru (X_2) secara bersama-sama dengan kinerja guru SMK di Kecamatan Lingsar Kabupaten Lombok Barat (Y)” Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh koefisien arah regresi b_1 sebesar 0,161, arah regresi b_2 sebesar 0,208, dan konstanta (*intercept*) a sebesar 35,996. Dengan demikian bentuk hubungan antara iklim kerja (X_1) dan kompetensi guru (X_2) dengan kinerja guru (Y) ditunjukkan oleh persamaan $\hat{Y} = 35,996 + 0,161X_1 + 0,208X_2$. Hasil Pengujian dan linieritas ditunjukkan pada Tabel 5.

Tabel 5: Hasil Uji Signifikansi dan Linieritas iklim kerja dan kompetensi guru dengan kinerja guru $\hat{Y} = 35,996 + 0,161X_1 + 0,208X_2$

	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Regression	2	334.514	167.257	7.586	0.001
Residual	57	1256.790	22.049		
Total	59	1591.30407			

Dari hasil perhitungan pada Tabel 5 diperoleh harga $\text{Sig.} = 0,001 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 yang menyatakan persamaan regresi $\hat{Y} = 35,996 + 0,161X_1 + 0,208X_2$ tidak signifikan *ditolak* dan hasil hipotesis linieritas yang menyatakan bahwa regresi tidak linier *ditolak*. Berdasarkan hasil tersebut, maka persamaan $\hat{Y} = 35,996 + 0,161X_1 + 0,208X_2$ signifikan dan bersifat linier. Dengan demikian pemahaman yang terkandung dalam persamaan $\hat{Y} = 35,996 + 0,161X_1 + 0,208X_2$ adalah perubahan satu unit persepsi pada iklim kerja (X_1) dan faktor yang lain dianggap konstan, akan diikuti oleh perubahan kinerja guru (Y) sebesar 0,161 unit pada intercept sebesar 35,996. Sementara itu, perubahan satu unit pada kompetensi guru (X_2) dan faktor lain dianggap konstan, akan diikuti oleh perubahan kinerja guru (Y) sebesar 0,208 pada *intercept* (konstanta) sebesar 35,996.

Berdasarkan hasil analisis statistik bahwa koefisien korelasi ganda iklim kerja (X_1) dan kompetensi guru (X_2) terhadap kinerja guru (Y) adalah, $R_{xy} = 0,46$. Dari koefisien korelasi tersebut besar kontribusi variabel bebas (X_1 dan X_2) secara bersama-sama terhadap variabel terikat Y dilakukan dengan menghitung nilai koefisien determinasi $(R_{xy}^2) = (0,46)^2 = 0,2116$. Untuk menentukan besar hubungan iklim kerja dan kompetensi guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru, maka R_{xy}^2 dikalikan 100% ($0,2116 \times 100\% = 21,16\%$). Hasil perhitungan menunjukkan bahwa iklim kerja dan kompetensi guru secara bersama-sama berkontribusi sebesar 21,16% terhadap kinerja guru SMK di Kecamatan Lingsar Kabupaten Lombok Barat sedangkan sisanya disebabkan oleh faktor lain.

Untuk menjelaskan hubungan antara iklim kerja dengan kinerja guru apabila variabel kompetensi guru di kontrol, dilakukan dengan analisis korelasi parsial. Hasil analisis ditunjukkan pada Tabel 6 sebagai berikut.

Tabel 6: Hasil Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Antara Iklim Kerja dengan Kinerja Guru dengan Kompetensi Guru di Kontrol

dk	Koefisien Korelasi Parsial	t_{hitung}	t_{tabel}	
			0,05	0,01
59	$r_{y1.2} = 0,223$	3,020	1,672	2,002
**Koefisien korelasi signifikan ($t_{hitung} = 3,020 > t_{tabel} = 1,672$) Keterangan: dk = derajat kebebasan				

Berdasarkan hasil pada Tabel 6 di atas di atas dapat diketahui bahwa hubungan antara iklim kerja dengan kinerja guru memiliki hubungan positif dan signifikan meskipun dilakukan pengontrolan terhadap kompetensi guru. Dari koefisien korelasi parsial diperoleh bahwa nilai $r_{y1.2} = 0,223$. Besarnya

hubungan iklim kerja terhadap kinerja guru dengan mengontrol kompetensi guru diperoleh dari nilai determinasi $(r_{y1.2})^2$ dikalikan 100% ($0,223^2 \times 100\% = 0,0497 \times 100\% = 4,97\%$). Dengan kata lain, apabila kompetensi guru di kontrol, iklim kerja memiliki kontribusi sebesar 4,97%

terhadap kinerja guru SMK di Kecamatan Lingsar.

Untuk menjelaskan hubungan antara kompetensi guru dengan kinerja

guru apabila variabel iklim kerja di kontrol, dilakukan dengan analisis korelasi parsial. Hasil analisis ditunjukkan pada Tabel 7 sebagai berikut

Tabel 7. Hasil Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Kompetensi Gurudengan Kinerja Guru dengan Iklim Kerja di Kontrol.

Dk	Koefisien Korelasi Parsial	t hitung	ttabel	
			0,05	0,01
59	$r_{y2.1}=0,282$	3,387	1,672	2,002
**Koefisien korelasi signifikan ($t_{hitung} = 3,387 > t_{tabel} = 1,672$)				
Keterangan: dk = derajat kebebasan				

Berdasarkan hasil pada Tabel 7 di atas dapat diketahui bahwa hubungan antara kompetensi guru dengan kinerja guru memiliki hubungan positif dan signifikan meskipun dilakukan pengontrolan terhadap iklim kerja. Dari koefisien korelasi parsial diperoleh bahwa nilai $r_{y2.1}=0,282$. Besarnya hubungan kompetensii guru terhadap kinerja guru dengan mengontrol iklim kerja diperoleh dari nilai determinasi $(r_{y2.1})^2$ dikalikan 100% ($0,282^2 \times 100\% = 0,0795 \times 100\% = 7,95\%$). Dengan kata lain, apabila iklim kerja di kontrol, kompetensi guru memiliki kontribusi sebesar 7,95% terhadap kinerja guru SMK di Kecamatan Lingsar.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa dalam penelitian ini semua hipotesis statistik (H_0) dapat ditolak pada taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian antara variabel - variabel yang diteliti terdapat hubungan yang positif dan signifikan, yaitu (1) hubungan antara iklim kerja (X_1) dengan kinerja guru (Y) SMK di Kecamatan Lingsar Kabupaten Lombok Barat, (2) hubungan antara kompetensi guru (X_2) dengan kinerja guru (Y) SMK di Kecamatan Lingsar Kabupaten Lombok Barat, dan (3) hubungan antara iklim

kerja (X_1) dan kompetensi guru (X_2) secara bersama-sama dengan kinerja guru (Y) SMK di Kecamatan Lingsar Kabupaten Lombok Barat.

Hasil pengujian hipotesis *pertama* dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara iklim kerja (X_1) dengan Kinerja Guru (Y) SMK di Kacamatan Lingsar Kabupaten Lombok Barat. Kesimpulan tersebut menunjukkan bahwa semakin kondusif iklim kerja maka semakin baik pula kinerja guru (Y) SMK di Kacamatan Lingsar Kabupaten Lombok Barat. Koefisian determinasi kedua variabel sebesar 13,69% sehingga dapat diinterpretasikan bahwa bila kompetensi guru (X_2) dibuat tetap (dikontrol) maka 13,69% kinerja guru (Y) dapat dijelaskan dari iklim kerja (X_1) di SMK Kecamatan Lingsar Kabupaten Lombok Barat. Dengan demikian, untuk meningkatkan kinerja guru indikator iklim kerja (X_1) yang digunakan dalam penelitian ini sangatlah penting untuk diperhatikan supaya kinerja guru (Y) SMK di Kecamatan Lingsar Kabupaten Lombok Barat semakin baik.

Indikator iklim kerja (X_1) yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, komunikasi, komformitas, dan penghargaan. Pada indikator kepemimpinan, salah satu yang harus dimiliki kepala sekolah adalah perhatian

kepala sekolah terhadap guru SMK di Kecamatan Lingsar Kabupaten Lombok Barat. Guru akan meningkat kinerjanya apabila pimpinan memperhatikan apa yang dikerjakan oleh guru. Hal yang bisa dilakukan dalam memberikan perhatian kepada guru SMK di Kecamatan Lingsar Kabupaten Lombok Barat adalah kepala sekolah melibatkan semua guru dalam pembagian rencana kejadian kegiatan di sekolah. Pada indikator komunikasi, kepala sekolah perlu menciptakan suasana yang baik dengan cara melakukan komunikasi bersama dengan guru SMK di Kecamatan Lingsar Kabupaten Lombok Barat dalam pembagian tugas guru. Hal ini bisa dilakukan dengan aktif berdialog dengan guru sebelum memberikan tugas kepada guru.

Indikator iklim kerja (X_1) berikutnya yang digunakan dalam penelitian ini adalah komformitas. Dalam hal ini yang perlu dilakukan oleh seorang guru adalah menghindari posisi sebagai penguasa yang memberikan sanksi, mengancam dan menghukum siswa apabila melanggar peraturan atau tidak mengikuti kehendak guru. Guru harus memberikan pengarahan kepada siswa apabila melakukan kesalahan dan melanggar aturan. Selain itu, guru harus berbicara jujur pada semua warga dilingkungan sekolah agar tercipta suasana yang aman, tentram dan damai. Pada indikator iklim kerja (X_1) seperti penghargaan, pihak sekolah harus memberikan insentif pada prestasi yang diperoleh oleh guru. Dengan demikian, guru akan terus meningkatkan kinerjanya dalam bekerja karena ada sesuatu yang diharapkan.

Diantara keempat indikator yang disebutkan di atas, faktor yang paling memiliki peran dalam meningkatkan iklim kerja (X_1) adalah kepemimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan indikator dari iklim kerja (X_1) yang memiliki hubungan yang paling erat dengan kinerja guru (Y)

SMK di Kecamatan Lingsar Kabupaten Lombok Barat.

Kekuatan dari hubungan antara iklim kerja (X_1) dengan kinerja guru (Y) SMK di Kecamatan Lingsar Kabupaten Lombok Barat termasuk katagori lemah, yang ditunjukkan dari nilai koefisien korelasi sebesar 0,356. Artinya bahwa iklim kerja (X_1) memiliki hubungan yang rendah dengan kinerja guru (Y) SMK di Kecamatan Lingsar Kabupaten Lombok Barat, namun meskipun demikian pada intinya hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam meningkatkan kinerja guru SMK di Kecamatan Lingsar Kabupaten Lombok Barat dapat dilakukan dengan meningkatkan iklim kerja di sekolah tersebut.

Hasil pengujian hipotesis *kedua*, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara kompetensi guru (X_2) dengan Kinerja Guru (Y) SMK di Kecamatan Lingsar Kabupaten Lombok Barat. Kesimpulan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi guru (X_2) maka semakin tinggi pula kinerja guru (Y) SMK di Kecamatan Lingsar Kabupaten Lombok Barat. Kontribusi kompetensi guru (X_2) dengan kinerja guru (Y) sebesar 17%. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa bila tidak dilakukan kontrol dengan iklim kerja (X_1) maka 16,81% kinerja guru (Y) dapat dijelaskan dari kompetensi guru (X_2) di SMK Kecamatan Lingsar Kabupaten Lombok Barat.

Kompetensi guru (X_2) merupakan kebulatan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diwujudkan dalam bentuk perangkat tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab yang dimiliki seorang calon guru untuk memangku jabatan guru sebagai profesi. Menurut Peraturan Pemerintah RI No. 32 Tahun 2013 tentang Standar Nasional Pendidikan Pasal 28, pendidik (guru) adalah agen pembelajaran yang harus memiliki empat jenis kompetensi, yakni kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan

sosial. Dalam konteks itu, maka kompetensi guru dapat diartikan sebagai kebulatan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diwujudkan dalam bentuk perangkat tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab yang dimiliki seorang calon guru untuk memangku jabatan guru sebagai profesi.

Jenis kompetensi yang disebutkan di atas digunakan sebagai indikator kompetensi guru dalam penelitian ini. Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Dalam meningkatkan kompetensi kepribadian, salah satu yang harus dilakukan oleh guru berinteraksi dan berkomunikasi dengan murid. Dalam hal ini yang perlu dilakukan guru adalah guru selalu berusaha untuk mengetahui pemahaman dan menjaga partisipasi peserta didik dengan cara memberikan pertanyaan kepada peserta didik yang menuntutnya untuk menjawab dengan ide dan pengetahuan mereka.

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan yang berkenaan dengan pemahaman peserta didik dan pengelola pembelajaran yang mendidik dan dialogis. Secara substantif kompetensi ini mencakup kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Dengan demikian, dalam meningkatkan kompetensi pedagogiknya, guru SMK Kecamatan Lingsar Kabupaten Lombok Barat harus mampu mengetahui kemampuan pemahaman peserta didik, mampu melakukan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran dengan baik, mampu melakukan evaluasi belajar dengan baik, dan mampu untuk mengembangkan peserta didik untuk

mengaktualisasikan potensi yang dimilikinya.

Kompetensi profesional merupakan kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran bidang studi secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan substansi isi materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materi kurikulum tersebut, serta menambah wawasan keilmuan sebagai guru. Dengan demikian, guru SMK Kecamatan Lingsar Kabupaten Lombok Barat guru harus mampu menguasai materi pembelajaran bidang studi secara luas dan mendalam.

Kompetensi sosial berkenaan dengan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Dengan demikian, guru SMK Kecamatan Lingsar Kabupaten Lombok Barat juga harus mampu melakukan hal tersebut agar memiliki kompetensi sosial yang baik.

Diantara keempat kompetensi tersebut, kompetensi dasar yang paling dominan berhubungan dengan kinerja guru SMK di Kecamatan Lingsar Kabupaten Lombok Barat adalah kompetensi kepribadian. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi kepribadian merupakan indikator utama yang memiliki hubungan yang erat dengan kinerja guru SMK di Kecamatan Lingsar Kabupaten Lombok Barat. Kunandar (2007:41) menyatakan bahwa kompetensi kepribadian yakni perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan diri, transformasi diri, identitas diri dan pemahaman diri. Jadi kompetensi kepribadian sangat erat hubungannya dengan kinerja guru terutama guru SMK di Kecamatan Lingsar Kabupaten Lombok Barat.

Kekuatan dari hubungan antara kompetensi guru (X_2) dengan kinerja guru (Y) SMK di Kecamatan Lingsar Kabupaten Lombok Barat termasuk kategori lemah, yang ditunjukkan dari nilai koefisien korelasi sebesar 0,438. Meskipun demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru (X_2) SMK di Kecamatan Lingsar Kabupaten Lombok Barat, kompetensi guru (Y) harus ditingkatkan.

Hubungan antara iklim kerja (X_1), dan kompetensi guru (X_2) secara bersama-sama dengan Kinerja guru (Y) SMK di Kecamatan Lingsar Kabupaten Lombok Barat menunjukkan pola hubungan yang positif. Bentuk hubungan ini ditunjukkan melalui persamaan garis regresi $\hat{Y} = 35,996 + 0,161X_1 + 0,208X_2$, artinya setiap perubahan satu unit skor iklim kerja (X_1), sementara variabel kompetensi guru (X_2) dianggap tetap, akan diikuti dengan perubahan Kinerja guru (Y) sebesar 0,161 unit. Setiap perubahan satu unit skor kompetensi guru (X_2), sedangkan variabel iklim kerja (X_1) dianggap tetap, akan diikuti dengan perubahan Kinerja guru (Y) sebesar 0,208 unit. Perubahan-perubahan pada Kinerja guru (Y) SMK di Kecamatan Lingsar Kabupaten Lombok Barat terjadi ke arah yang sama dengan konstanta (*intercept*) sebesar 35,996. Besar determinasi dari variabel-variabel tersebut sebesar 21,16 yang mengandung makna bahwa 21,16% variasi Kinerja guru (Y) SMK di Kecamatan Lingsar Kabupaten Lombok Barat dapat dijelaskan oleh pengaruh iklim kerja (X_1) dan kompetensi guru (X_2).

Secara umum hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa dari kedua variabel bebas yang diteliti yaitu iklim kerja (X_1) dan kompetensi guru (X_2) ternyata yang lebih dominan mempengaruhi Kinerja guru (Y) SMK di Kecamatan Lingsar Kabupaten Lombok Barat adalah kompetensi guru (X_2). Artinya bahwa

semakin baik kompetensi guru (X_2) maka kinerja guru (Y) SMK di Kecamatan Lingsar Kabupaten Lombok Barat juga akan semakin baik. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahardjo (2014) bahwa kompetensi tidak memiliki hubungan dengan kinerja. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuda (2014) bahwa kompetensi memiliki hubungan yang positif dengan Kinerja guru (Y).

Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas tergantung pada kemampuan yang dimiliki guru bersangkutan. Kemampuan yang dimaksud adalah kompetensi dari guru tersebut. Kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru itu sendiri. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan, keterampilan, maupun sikap profesional dalam menjalankan fungsi sebagai guru. Guru yang kompeten akan mampu menciptakan pola pembelajaran dan lingkungan belajar yang efektif, menyenangkan, mampu mengelola kelasnya sehingga belajar para siswaberada pada tingkat optimal.

Kinerja guru (Y) merupakan hasil yang dicapai oleh seorang guru dalam pekerjaannya. Najmulmunir (2009:42) mengatakan bahwa Kinerja guru (Y) merupakan hasil yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa antara Kinerja guru (Y) yang baik yang diakibatkan oleh iklim kerja (X_1) dan kompetensi guru (X_2) baik. Artinya bahwa semakin baik iklim kerja (X_1) dan kompetensi guru (X_2), maka Kinerja guru (Y) SMK di Kecamatan Lingsar Kabupaten Lombok Barat akan semakin baik.

Meskipun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi guru (X_2) memiliki peran yang lebih besar dalam meningkatkan Kinerja guru (Y)

SMK di Kecamatan Lingsar Kabupaten Lombok Barat, namun pada intinya adalah kedua faktor tersebut memiliki peran yang baik dalam meningkatkan Kinerja guru (Y) SMK di Kecamatan Lingsar Kabupaten Lombok Barat.

Berdasarkan pembahasan penelitian yang dipaparkan di atas, Kinerja guru (Y) SMK di Kecamatan Lingsar Kabupaten Lombok Barat dapat ditingkatkan dengan meningkatkan iklim kerja (X_1) di sekolah dan meningkatkan kompetensi guru (X_2). Kedua faktor tersebut merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan Kinerja guru (Y) sehingga guru memiliki kinerja yang baik yang tentunya berdampak pada peningkatan mutu pendidikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan penelitian di atas, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara iklim kerja (X_1) dengan kinerja guru (Y) SMK di Kecamatan Lingsar Kabupaten Lombok Barat. Artinya variabel iklim kerja (X_1) secara konsisten dan stabil memberikan sumbangan positif terhadap kinerja guru (Y) di SMK Kecamatan Lingsar Kabupaten Lombok Barat.
2. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompetensi guru (X_2) dengan kinerja guru (Y) SMK di Kecamatan Lingsar Kabupaten Lombok Barat. Artinya variabel kompetensi guru (X_2) secara konsisten dan stabil memberikan sumbangan positif terhadap kinerja guru (Y) di SMK Kecamatan Lingsar Kabupaten Lombok Barat.
3. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara iklim kerja (X_1) dan kompetensi guru (X_2) secara bersama-sama dengan kinerja guru (Y) SMK di

Kecamatan Lingsar Kabupaten Lombok Barat. Hal ini mengandung makna bahwa iklim kerja (X_1) dan kompetensi guru (X_2) secara bersama-sama konsisten dan stabil memberikan sumbangan positif terhadap kinerja guru (Y) SMK di Kecamatan Lingsar Kabupaten Lombok Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, M. 2015. The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance. *International Education Studies*. 8, (1).
- Kunandar. 2007. *Guru Profesional*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Maharjan, S. 2012. *Association between Work Motivation and Job Satisfaction of College Teachers*. *Administrative and Management Review*. 24, (2), pp..45-55.
- Mangkunegara. 2005. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Muhaimin. 1996. *Dimensi-Dimensi Studi Islam*. Surabaya: Karya Abditama.
- Mulyaningsih, S. 2013. Pengaruh Perhatian Orang Tua Dan Kinerja Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa Smp Negeri 10 Purworejo. *Jurnal Oikonomia*. 2, (1).
- Najmulmunir, Nanang. 2009. Hubungan budaya organisasi dan komunikasi organisasi dengan kinerja guru. *Edukasi*. 1, (2), 35-47.
- Nurmiati. 2013. Pengaruh Kinerja Guru dan Motivasi Belajar Terhadap Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Ekonomi di SMP Negeri

- 1 RAO Selatan Kabupaten Pasaman. *Jurnal Oikonomia*. 2, (1).
- Peraturan Pemerintah No. 32 Tahun 2013 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan. Depdiknas. Jakarta.
- Pidarta, Made. 2004. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Purwanto, N. 2007. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Rahardjo, S. 2014. The Effect of Competence, Leadership and Work Environment Towards Motivation and Its Impact on The Performance of Teacher of Elementary School In Surakarta City, Central Java, Indonesia. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*. Vol. 3 (6).
- Rivai, V & Basri, A. F. 2005. *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sagala, E. J. & Rivai, V. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* Edisi kedua. PT RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Sariman, F. 2009. *Sertifikasi Guru: Apa Dan Bagaimana?*. Bandung: CV.Yrama widya.
- Sudirman. 2015. *Hasil UKG NTB 2015 Mengecewakan*. [Online]. Halaman 1. Tersedia:[\(16 Februari 2016\)](http://www.Radar lombok.co.id).
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, A. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Xu, A & Ye, L. 2014. Impacts of Teachers' Competency on Job Performance in Research Universities with Industry Characteristics: Taking Academic Atmosphere as Moderator. *Journal of Industrial Engineering and Management*. 7 (5). 1283-1292.
- Yuda, I. G. N. 2014. Determinasi Supervisi Pengawas, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru SMP di Kecamatan Tembuku. *e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Administrasi Pendidikan*. Vol 5.